



Licenciement pour refus de mutation

Par **MélissaNGH**, le **27/03/2020** à **17:35**

Bonjour,

Je suis actuellement conseillère de vente pour un grand groupe. Le magasin dans lequel je travaille doit fermer prochainement pour raison économique. Dans un premier temps, ils m'ont laissé penser que je serais donc licenciée économiquement en me parlant de financement de formations, entre autres.

Au bout de quelques semaines, ils m'ont proposé une mutation dans une autre de leur boutique qui est amenée elle aussi à fermer dans les mois à venir pour les mêmes raisons.

Mutation que j'ai refusée malgré ma clause de mobilité.

Je dois avoir mon entretien préalable dans quelques jours. Je sais que je vais être licenciée de manière disciplinaire mais je voudrais savoir si dans ce contexte la faute grave peut être prononcée ou bien si la faute réelle et sérieuse doit être appliquée.

Je précise avoir toujours eu un comportement exemplaire au sein de mon entreprise.

En vous remerciant par avance si une réponse m'est apportée :)

Et surtout un bon confinement 😊

Mélissa N.

Par **Visiteur**, le **27/03/2020** à **18:36**

Bjr@vous

Effectivement, si le contrat de travail indique une clause de mobilité, vous ne pouvez normalement pas refuser la mutation d'un magasin à un autre, sauf si cette mutation engendre pour vous des contraintes importantes, par un grand éloignement par exemple.

Pour "manquement aux obligations contractuelles, ou acte d'insubordination, plusieurs sanctions sont envisageables, jusqu'au licenciement pour faute simple ou grave (difficile pour l'employeur, car *il doit prouver que la faute est d'une telle gravité qu'elle empêche le maintien du salarié dans l'entreprise.*

Concernant l'entretien préalable, la logique voudrait qu'il soit repoussé vu les circonstances actuelles.

Si vous ne vous y rendez pas, la procédure se poursuit normalement.

Si vous vous y rendez, il est vivement recommandé d'être assisté par un salarié de l'entreprise. Si l'entreprise ne dispose pas de CSE, vous pouvez demander l'aide d'un "conseiller du salarié". Liste disponible en pdf sur le site de la DIRECCTE.

<https://inspection-du-travail.com/licenciement/entretien/ction-du-travail.com/licenciement/entretien/>

Par **MélissaNGH**, le **27/03/2020 à 18:54**

Tout d'abord merci beaucoup pour votre réponse.

D'un commun accord avec mon employeur l'entretien va se faire en visio conférence la semaine prochaine.

Si je comprends bien votre réponse, mon employeur peut donc choisir légalement entre la faute simple ou grave, même s'il devra prouver certainement plus difficilement la seconde.

En espérant qu'ils opteront pour la faute simple ^^

Par **P.M.**, le **27/03/2020 à 19:04**

Bonjour,

Un refus de mutation même avec une clause de mobilité ne peut être sanctionné par un licenciement pour faute grave mais peut constituer une cause réelle et sérieuse suivant l'[Arrêt 07-40522 de la Cour de Cassation](#) :

[quote]

Le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue en principe un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas à lui seul une faute grave.

[/quote]

A priori, à ma connaissance, il n'est pas prévu une possibilité de report de l'entretien préalable par l'employeur, celui-ci devant engager la procédure dans les deux mois après que la faute ait été commise...

Je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **MélissaNGH**, le **27/03/2020** à **19:16**

Je vous remercie pour cette précision que je ne manquerais pas de citer lors de mon entretien :))

En effet ma convocation notifie bien le fait que je puisse être assistée lors de cet entretien, mais étant donné le contexte actuel et le fait que celui ci se déroule par téléphone, je ne sais pas si cela sera possible.

Merci encore pour vos réponses !

Par **P.M.**, le **27/03/2020** à **19:21**

J'ignore si l'employeur vous a fait signer un document d'accord pour que l'entretien préalable se déroule de cette manière mais, de toute façon, à mon avis, cela constituerait au moins un vice de procédure si vous ne pouviez vous faire assister même s'il ne remettrait pas forcément en cause la validité du licenciement...

Par **MélissaNGH**, le **27/03/2020** à **19:41**

J'ai donné un accord par mail pour l'entretien téléphonique.

Au vu de la situation, je n'ai pas reçu le recommandé pour ma convocation. J'ai moi-même proposé un recommandé électronique mais, a priori, ils n'ont pas bien compris et considèrent le mail reçu avec la copie de la convocation, comme document officiel suffisant.

Je souhaite que ce licenciement se passe le plus sereinement possible car je n'ai rien à reprocher à mon entreprise. Mais selon la tournure des événements, je note les éventuels vices de procédure au cas où !

Sachant maintenant que la faute grave ne peut être prononcée dans mon cas, me voilà rassurée.

En vous remerciant.

Par **Visiteur**, le **27/03/2020** à **21:17**

[quote]
même s'il devra prouver certainement plus difficilement la seconde.[/quote]
Merci pour votre réponse

Franchement, je ne pense pas qu'il choisira cet option...

En complément, voici un dossier de notre site.

[LEGAVOX](#)

Par **MélissaNGH**, le **27/03/2020 à 21:58**

Merci à tous pour vos réponses et vos informations !

Par **P.M.**, le **27/03/2020 à 23:38**

Le dossier reprend l'Arrêt de la Cour de Cassation que j'ai déjà cité qui fait donc **Jurisprudence** et auquel il vaut mieux pouvoir se référer pour éviter un recours ultérieur comme vous le projetiez lors de l'entretien préalable...

Par **MélissaNGH**, le **28/03/2020 à 13:41**

Bonjour P.M

Je ne suis pas sûre de bien comprendre votre réponse.

Me conseillez-vous de leur faire part de cette jurisprudence avant mon entretien et non pendant (celui ci aura lieu mercredi) ?

Merci encore !

Par **P.M.**, le **28/03/2020 à 14:13**

Bonjour,

Suivant la tournure que prend l'entretien préalable, vous pourriez effectivement vous référer à cette Jurisprudence pendant celui-ci...

Lorsque vous dites "leur" faire part, j'espère que l'employeur ou son représentant n'envisage pas d'être à plusieurs car ce serait tout à fait anormal puisque vous seriez seule...

J'ajoute que cette proposition de mutation dans un autre magasin qui s'apprête lui aussi à fermer paraît être un prétexte pour éviter un licenciement économique qui cependant ne coûterait pas plus cher à l'employeur alors que cela ne vous permettait pas de vous installer à la nouvelle destination...

Par **MélissaNGH**, le **28/03/2020** à **14:28**

Merci infiniment pour toutes vos explications.

En effet je suis bien consciente que cette mutation de dernière minute dans un magasin qui va fermer très prochainement est un prétexte pour éviter le licenciement économique.

C'est pour cela que j'étais inquiète quant à la qualification de la faute conduisant à mon licenciement disciplinaire. Je sais qu'avec une faute simple je pourrais avoir des indemnités de licenciement que je n'aurais pas eu dans le cas d'une faute grave.

Grâce à vos précieuses informations, je peux maintenant envisager sereinement cette entretien.

Cordialement.

Mélissa N.